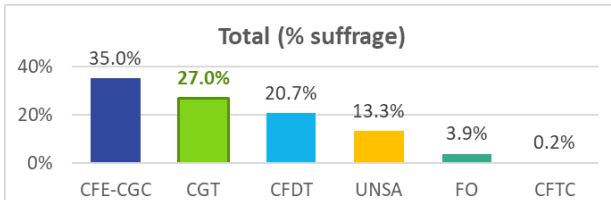




Les prochaines élections professionnelles sont prévues en **janvier 2023**.

C'est l'occasion de faire le bilan sur tous les accords négociés dans la mandature entre la direction et les organisations syndicales représentatives à Safran Aircraft Engines (SAE).

La représentativité des organisations syndicales (OS) à SAE Villaroche est depuis janvier 2019 :



4 OS représentatives : CFE-CGC, CGT, CFDT et UNSA  
2 OS non représentatives : FO et CFTC

Lors des négociations, la démarche de la CGT consiste collectivement à analyser, proposer, informer, mobiliser et consulter sans avaliser de régression et dans un esprit de progrès social. Pour la CGT, ce sont les adhérents qui se positionnent pour ou contre la signature d'un accord.

Rappelons qu'un accord signé engage sur toute sa durée l'organisation syndicale qui le signe.

### Politique salariale (2019, 2020, 2021\*, 2022)

CGT Non

CFDT Oui

CFE-CGC Oui

UNSA Oui\*\*

\* En 2021, il n'y a pas eu de négociations salariales mais uniquement une mesure unilatérale de la direction en augmentation individuelle (voir tract du 09/02/21).

\*\* En 2022, l'UNSA n'a pas signé la politique salariale, mais a validé les contraintes sur l'intéressement.

En 4 ans les augmentations générales ont été inférieures à l'inflation de 1,28% (et pour l'inflation harmonisée au niveau européen de 3,05%) et inférieures à l'évolution du SMIC de 3,01%. C'est donc une perte de pouvoir d'achat et une déconsidération des qualifications que la CGT ne cesse de dénoncer. La CGT demande de **répercuter systématiquement l'augmentation de l'inflation sur les salaires et l'augmentation du SMIC sur la grille de salaires.**



### Travaux pénibles (2020, 2022)

CGT Oui

CFDT Oui

CFE-CGC Oui

UNSA Oui

L'accord de 2022 est plus contraignant que le précédent mais **reste toujours une avancée pour les salariés qui ont exercé des travaux pénibles**, d'autant plus que l'âge de la retraite pour avoir une pension complète est régulièrement repoussé (60 ans, puis 62 ans, puis 63 ans et peut-être plus bientôt).

### Intéressement (2021 accord et avenant)

CGT Non

CFDT Oui

CFE-CGC Oui

UNSA Oui

La CGT avait signé les accords de 2012, 2015 et 2018 car ils apportaient des améliorations pour les salariés.

Les changements prévus dans l'accord du 24 juin 2021 ne sont que des dégradations : Plafonnement de l'intéressement à verser en 2022 de telle sorte que la somme de la participation et de l'intéressement n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Du fait de l'application de cet accord, **il n'y a pas eu d'intéressement en 2022.**

L'avenant du 7 décembre 2021 n'apporte que des contraintes supplémentaires avec **un écrêtage possible de 1% ou 2% sur l'intéressement à verser en 2023**, même avec de très bons résultats safran. Pour la CGT, il n'y a aucun intérêt à signer un accord qui ne propose que de diminuer l'intéressement de 2023 (voir tract du 28/06/21).

Les conditions pour éviter l'écrêtage n'étant pas réunies, la direction, par une mesure unilatérale, et pour calmer la colère a décidé une surcote de 2%.

### Télétravail (2020, 2022)

CGT Oui

CFDT Oui

CFE-CGC Oui

UNSA Oui

Ces accords permettent de proposer une limite maximum de télétravail de 2 jours, puis 3 jours par semaine. **Ils ne portent toujours pas sur des mesures efficaces de droit à la déconnexion**, ni sur la problématique du dialogue social en télétravail pour les organisations syndicales.

## Convention d'entreprise (2022)

CGT Oui

CFDT Oui

CFE-CGC Oui

UNSA Oui

Cette convention d'entreprise **reconnait la qualification et l'expérience** dans les grilles de classification. Cela ne sera plus le cas après l'application de la prochaine convention nationale de la métallurgie en 2024.

Les 4 jours de congés d'ancienneté seront désormais attribués en fonction de l'ancienneté effective pour fidéliser les salariés.

**La totalité du congé paternité est désormais prise en charge à 100%.**

## Temps partiel aidé fin de carrière (2020)

CGT Oui

CFDT Oui\*

CFE-CGC Oui

UNSA Oui\*

\* La direction a proposé un 1<sup>er</sup> avenant. Il consistait à reculer de 2 ans l'âge d'entrée dans le dispositif fin de carrière sans contrepartie pour les salariés et donc principalement au détriment de ceux qui ont commencé tôt leur carrière. Quel intérêt de signer un avenant en régression? La CFDT et l'UNSA se sont pourtant déclarés signataires. Etant minoritaires, cet avenant n'a pas été applicable.

La direction a proposé un 2<sup>ème</sup> avenant avec une transition progressive et pour 2021 année de crise et d'adaptation nécessaire de la capacité, la mise en place d'une réduction du temps de travail uniquement à la semaine avec majoration du salaire de 10% par rapport au temps partiel pratiqué. C'est reconnaître que la revendication d'une RTT avec prise en charge financière est bien une réponse aux problèmes d'emplois. La CGT a donc signé cet avenant.

## Qualité de vie au travail (2019)

CGT Oui

CFDT Oui

CFE-CGC Oui

UNSA Oui

C'est le 1<sup>er</sup> accord sur ce thème. Il apporte quelques mesures supplémentaires comme l'engagement de la direction de prendre en compte la recommandation de l'INRS lors de l'aménagement de poste de travail, soit au moins 10 m<sup>2</sup> par salarié.

## Compte épargne temps (2022, 2022)

CGT Non\*

CFDT Non\*

CFE-CGC Oui

UNSA Oui

Un CET permet de capitaliser des jours de récupération.

L'avenant du 23 mai 2022 permet d'alimenter par le CET un plan d'épargne retraite **avec exonération de cotisations**, et d'alimenter le CET par des primes. **Un CET n'a pas pour vocation de financer sa retraite** par de la capitalisation au détriment de ses jours de repos. La CGT défend le système de retraite par répartition. La CGT n'a donc pas signé cet avenant.

\* L'avenant du 9 juin 2022 permet de monétiser 5 jours de CET en 2022. C'est la politique salariale qui doit répondre au besoin de ne pas contribuer à un appauvrissement des salariés. La CFDT et la CGT n'ont donc pas signé cet avenant.



## Egalité professionnelle (2022 en cours)

CGT Oui\*

CFDT Oui\*

CFE-CGC Oui\*

UNSA \*

\* Les accords de 2015 et 2018 prévoyaient de faire disparaître les plafonds de verre. Les bilans sociaux depuis montrent qu'il y a encore trop de niveaux difficilement accessibles pour les femmes. Les résultats étant loin des objectifs, les avis rendus par le CSEC ont régulièrement été négatifs. Pourtant le nombre de promotions manquantes est clairement identifié. Mais, **s'il y a enfin 1 femme ouvrière au coefficient 365, il y a toujours 0 femme dans les 10 plus fortes rémunérations.**

Sur 16 accords et avenants négociés, la CGT en a signé 8, la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA 15.

Un **syndicat réformiste** signe tous les accords proposés avec l'objectif d'obtenir une mesure favorable pour les salariés. Un **syndicat progressiste** ne signe un accord que s'il apporte un avantage pour les salariés. A SAE, il y a 3 syndicats réformistes et 1 syndicat progressiste, la CGT.

Quel intérêt d'avoir plusieurs syndicats réformistes ?

Les résultats aux prochaines élections professionnelles permettront de définir les organisations syndicales représentatives au niveau de SAE. Seules ces organisations syndicales pourront négocier les accords qui s'appliqueront sur tous les sites de SAE. A-t-on besoin de plusieurs syndicats réformistes ?

Ces résultats permettront aussi de définir les organisations syndicales représentatives au niveau de SAFRAN, au niveau de la métallurgie et au niveau national.

Dans un prochain tract, nous vous montrerons l'importance du rôle d'un **syndicat progressiste** comme la CGT dans toutes les négociations qui se mènent à ces niveaux.

**Chaque vote compte à tous les niveaux, alors votez bien ...**

**donc votez pour la CGT.**